

ARTIKEL TESIS

**PERAN HUKUM DALAM MEWUJUDKAN
KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH MELALUI
PENETAPAN UPAH MINIMUM
DI PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



ZUSANA CICILIA KEMALA HUMAU

No. Mhs.: 145202215

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2015**

INTISARI

Tesis ini berjudul “Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penerapan upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur”. Tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta untuk mengetahui dan mengevaluasi peran hukum melalui penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan pendekatan sosiologi hukum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai jaring pengaman. Sebagai jaring pengaman, upah minimum menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah, serta memberikan kepastian bagi pekerja/buruh akan perolehan upah sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. Peran hukum tersebut saat ini belum dapat membantu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh, karena beberapa faktor seperti penetapan upah minimum dibawah standar kebutuhan hidup layak, lemahnya pengawasan (kurangnya pengawas ketenagakerjaan, luasnya wilayah pengawasan, sistem pengawasan pasif dan penerapan sanksi yang tidak tegas), sistem pengupahan di perusahaan yang tidak didasarkan pada upah minimum, rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengetahuan pekerja/buruh serta posisi pemerintah hanya sebagai mediator dalam penetapan upah minimum.

Kata kunci: upah, pekerja/buruh, kesejahteraan

ABSTRACT

This thesis is entitled “The Role of Law in Implementing Workforce Welfare Through The Determination of Based Salary in Nusa Tenggara Timur Province”. This thesis is aimed to find out and evaluate the role of law in implementing workforce welfare through the determination of based salary in Nusa Tenggara Timur Province. This is normative research with law sociological approach. The result of this result indicates that the role of law in implementing workforce welfare through the determination of based salary in Nusa Tenggara Timur Province is through safeguard net. As a safeguard net, it becomes the standard or minimum rate in salary giving to workforces so that they do not fall sharply to the lowest point and give certainty for them on salary as proper life need standard. The role of law has not helped to implement their welfare because some factors, such as the determination of based salary as proper cost of living, the weak monitoring (less manpower supervisors, broad monitoring area, passive monitoring system and unfirm sanction giving), company’s waging system is not based on based salary, the low education and less knowledgable worforces and the government’s position as a mediator in determining based salary.

Keywords: wage, workforces, welfare.

A. Latar Belakang masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan jumlah penduduk yang sangat besar.

Menurut hasil survei Departemen Perdagangan Amerika Serikat, melalui Biro Sensusnya,

Indonesia termasuk posisi 5 besar negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia.

Indonesia berada di peringkat ke-4 dengan jumlah penduduk mencapai 253,60 juta jiwa

(www.finace.detik.com). Dengan jumlah penduduk yang begitu besar, maka permasalahan yang dihadapi negara ini juga sangat kompleks. Salah satu masalah yang sangat penting yang sedang dialami oleh bangsa yang sedang berkembang ini adalah kesejahteraan rakyatnya. Memiliki rakyat yang sejahtera merupakan cita-cita dan tujuan bangsa ini sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945.

Untuk mencapai kesejahteraan seluruh bangsa Indonesia bukanlah hal yang mudah. Semua aspek kehidupan dalam bernegara harus ikut serta berpartisipasi dalam mewujudkan rakyat Indonesia yang sejahtera. Hukum merupakan salah satu dari aspek kehidupan bernegara. Hukum juga harus turut serta membantu mencapai tujuan negara untuk mensejahterakan rakyatnya. Hukum melalui peraturan-peraturannya dapat membantu untuk mensejahterakan rakyat. Hukum harus dapat mengakomodir seluruh kebutuhan rakyatnya dalam semua bidang. Termasuk juga di dalamnya bidang ekonomi, agar tidak terjadi kesenjangan yang sangat besar dalam masyarakat. Salah satu contoh pengaturannya adalah dalam bidang ketenagakerjaan yang diatur melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya pasti mengharapkan adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaannya. Upah yang diperoleh setiap pekerja/buruh merupakan cerminan dari kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, dalam upaya untuk mencapai kesejahteraan bangsa Indonesia upah merupakan satu bagian yang penting yang harus diatur dan dilindungi dalam hukum. Khususnya mengenai upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Oleh sebab itu, para pekerja/buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya. Pekerja/buruh dengan tingkat kebutuhan hidup yang besar

menjadikan dirinya sebagai pihak yang lemah dibanding dengan pengusaha. Pekerja/buruh mau tak mau akan menerima pekerjaan karena tuntutan ekonomi dan kebutuhan hidupnya. Hal ini memicu adanya eksploitasi pekerja/buruh, karena pekerja/buruh mendapatkan upah yang kecil dan tidak sesuai dengan standar yang layak (Muhamad Djumhana, 1994: 264). Oleh karena itu Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk dapat menjamin dan memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh.

Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, masih banyak pekerja yang mendapat upah kurang dari upah minimum provinsi sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur. Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2015 ditetapkan sebesar Rp 1.250.000,00. Menurut Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Nusa Tenggara Timur, Stanis Tefa, Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2015 yang ditetapkan sangat tidak membantu masyarakat. Beliau menilai dengan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) maka semestinya UMP NTT disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak masyarakat (<http://sp.beritasatu.com/home/ump-ntt-sebesar-rp-125000/69592>), selain itu masih ada juga perusahaan yang membayar upah para pekerja atau buruh di bawah standar upah minimum. Para pekerja/buruh tidak dibayar berdasarkan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Persoalan lain dalam upah minimum adalah tidak efektifnya peraturan mengenai pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan dalam pelanggaran terhadap peraturan pemberian upah minimum (<http://www.spriapulp.org/index.php/wacana/83-upah-minimum-dan-permasalahannya>).

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul “Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah peran hukum melalui penetapan upah minimum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang titik fokusnya adalah perilaku masyarakat hukum (*Law in book*). Penelitian hukum normatif ini memerlukan data sekunder (bahan hukum) sebagai data utama.

2. Pendekatan

Pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan sosiologi hukum. “Penelitian sosiologi hukum disebut studi hukum dalam aksi/tindakan (*law in action*). Disebut demikian, karena penelitian yang menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain, jadi merupakan studi sosial yang non doktrinal empiris, artinya berdasarkan data yang terjadi di lapangan (J. Supranto, 2003: 3).

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa:

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari hukum positif Indonesia yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum. Peraturan

perundang-undangan tersebut yaitu: Undang-undang Dasar 1945, Alinea IV tentang kesejahteraan umum, BAB XA Hal Hak Asasi Manusia Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 C ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28 H ayat (1), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua, Pengupahan Pasal 88 yang mengatur tentang upah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

- b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer, pendapat hukum dan non hukum yang diperoleh dari buku-buku, surat kabar, internet, yang berkaitan dengan objek penelitian, dokumen yang berupa Surat Keputusan Gubernur tentang penetapan upah minimum yang diperoleh dari Pemerintah Provinsi serta narasumber yakni Bpk. Sarabiti Abdul Fatah, SH., sebagai Kepala Bidang Pengadilan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, Bpk. Remidius Suhardi Dosom, SH., M.A., sebagai Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, Ibu Chestentia Y. Hasan, ST., sebagai Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, Bpk. Sastanis Tefa, SH sebagai Ketua Konfederasi Serikat Pekerja/buruh Seluruh Indonesia, Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Bpk. Alva Piere Abel sebagai Direktur Oprasional PT. Aguamor Timorindo-Kupang.

4. Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan peranan hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum yang diperoleh dari buku-buku, surat kabar, internet serta dokumen-dokumen.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan narasumber berdasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan peneliti.

5. Analisis

Proses analisis bahan hukum dalam penulisan hukum ini, diartikan sebagai kegiatan mengolah dan mengartikan data yang telah terkumpul. Data berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah terkumpul, kemudian dibandingkan, dihubungkan, untuk mencari kesesuaian antara yang satu dengan yang lainnya sehingga akhirnya dapat mengungkap kebenaran atas permasalahan yang diteliti (Sugeng Istanto, 2007: 26).

D. PEMBAHASAN

1. Peran Hukum dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh melalui Penetapan Upah Minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur

a. Peran upah minimum sebagai jaring pengaman

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, menyebutkan bahwa Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Hal ini karena upah sendiri merupakan penting baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha. Bagi pekerja/buruh, upah merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup serta untuk peningkatan kesejahteraannya. Bagi pengusaha, upah merupakan bagian dari biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam

menjalankan kegiatan usahanya. Dalam proses pemberian upah, pekerja/buruh selalu berada dalam posisi yang lemah, sehingga haknya untuk memperoleh upah yang layak sering diabaikan oleh pengusaha. Dampaknya banyak pekerja/buruh tidak sejahtera, karena upah yang mereka terima tidak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. Dasar filosofis dari penetapan upah minimum sendiri adalah untuk melindungi upah pekerja/buruh agar tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar kerja, perlu penyelarasan kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi guna mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh (Bagian Menimbang huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum).

Menurut penulis peran hukum melalui penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai jaring pengaman sangat penting. Sebagai jaring pengaman, upah minimum harus menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah. Hal ini sangat penting, karena dengan adanya ketidakseimbangan posisi tawar-menawar dalam pemberian kerja mengakibatkan pekerja/buruh yang berada di pihak yang lemah sering mendapatkan upah yang rendah. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerja/buruh menjadi tidak sejahtera, karena pengusaha sering memberikan upah kepada pekerja/buruh secara tidak layak. Pengusaha sering memberikan upah tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja/buruh agar dapat menghemat biaya produksi. Hal ini sering terjadi karena upah hanya dipandang oleh pengusaha sebagai biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi barang atau jasa. Selain itu, sebagai jaring pengaman penetapan upah minimum harus dapat memberikan kepastian bagi pekerja/buruh akan perolehan upah

yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagai jaring pengaman seharusnya menjadi batas minimum untuk pemberian upah kepada pekerja/buruh harus juga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh. Pekerja/buruh dapat sejahtera bila upah yang mereka peroleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak. Pekerja/buruh banyak yang tidak sejahtera karena upah yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Untuk dapat memberikan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak, maka menurut teori upah yang berdasarkan standar hidup, pemberian upah harus didasarkan atas keyakinan bahwa pekerja/buruh harus dibayarkan secara layak agar pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya. Komponen kebutuhan hidup layak sendiri sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Komponen Hidup Layak, komponen kebutuhan hidup layak (KHL) terdiri atas 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen. Berikut ini adalah salah satu contoh komponen hidup layak untuk pekerja/buruh lajang dalam sebulan dengan 3.000 kalori di Kota Kupang pada bulan Oktober Tahun 2014.

Tabel 2 Komponen Kebutuhan Hidup Layak Untuk Pekerja Lajang Dalam Sebulan Dengan 3.000 Kalori
Bulan Oktober Tahun 2014
Lokasi Kota Kupang

No	Komponen dan jenis kebutuhan	Kualitas/ Kriteria	Jumlah kebutuhan	Satuan	Harga satuan	Nilai sebulan
					(Rp)	(Rp)
	Makanan dan minuman					
1.	Beras	Sedang	10,00	Kg	10.000	100.000
2.	Sumber protein					
	a. Daging	Sedang	0,75	Kg	70.000	52.500
	b. Ikan segar	Baik	1,20	Kg	40.000	48.000
	c. Telur ayam	Telur ayam ras	1,00	Kg	45.000	45.000
	Kacang-kacangan:			Kg		
3.	Tempe/tahu	Baik	4,50	Kg	10.000	45.000
4.	Susu bubuk	sedang	0,90	Kg	10.000	9.000
5.	Gula pasir	Sedang	3,00	Kg	12.500	37.500
6.	Minyak goreng	Curah	2,00	Kg	20.000	40.000
7.	Sayuran	Baik	7,20	Kg	8.000	57.600
8.	Buah-buahan(setara pisang pepaya)	Baik	7,50	Kg	12.000	90.000
9.	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3,00	Kg	10.000	30.000

10.	Teh atau Kopi	Celup Sachet	1,00 4,00	Dus isi 25 75 gr	75.000 12.500	75.000 50.000
11.	Bumbu-bumbuan	(nilai 1 s/d 10)	15,00	%	679.600	101.940
	JUMLAH I					781.540
	SANDANG					
12.	Celana panjang/rok/busana muslim	Katun sedang	6/12	Potong	100.000	50.000
13.	Celana pendek	Katun sedang	2/12	Potong	75.000	12.500
14.	Ikat pinggang	Kulit sintetis, polos tidak branded	1/12	Buah	25.000	2.083
15.	Kemeja lengan pendek/blus	Setara katun	6/12	Potong	50.000	25.000
16.	Kaos oblong/BH	Sedang	6/12	Potong	17.000	8.500
17.	Celana dalam	Sedang	6/12	Potong	20.000	10.000
18.	Sarung/kain panjang	Sedang	3/24	Helai	40.000	5.000
19.	Sepatu	Kulit sintetis	2/12	Pasang	70.000	11.667
20.	Kaos kaki	Katun,polyester, polos	4/12	Pasang	17.000	5.667
21.	Perlengkapan pembersih sepatu:					
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12	Buah	12.000	6.000
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12	Buah	10.000	833
22.	Sendal jepit	Karet	2/12	Pasang	12.000	2.000
23.	Handuk mandi	100cm x 60	1/12	Potong	40.000	3.333
24.	Perlengkapan ibadah:					
	a. Sajadah	Sedang	1/24	Potong	70.000	2.917
	b. Mukenah, dll	Sedang	1/24	Potong	160.000	13.333
25.	Peci	sedang	1/24	Potong	40.000	1.667
	JUMLAH II					
	PERUMAHAN					
26.	Sewa kamar	Mampu menampung jenis KHL	1,00	Bulan	250.000	250.000
27.	Dipan/tempat tidur	No. 3 polos	1/48	Buah	800.000	16.667
28.	Perlengkapan tidur:					
	a. Kasur busa	Busa	1/48	Buah	700.000	14.583
	b. Bantal busa	Busa	2/36	Buah	40.000	2.222
29.	Seprei dan sarung bantal	Katun	2/12	Set	145.000	24.167
	Meja dan kursi	1 meja /4 kursi	1/48	Set	230.000	4.792
30.	Lemari pakaian	Kayu sedang	1/48	Buah	700.000	14.583
31.	Sapu	Ijuk sedang	2/12	Buah	17.000	2.833
32.	Perlengkapan makan:					
	a. Piring makan	Polos	3/12	Buah	2.500	625
	b. Selas minimum	Polos	3/12	Buah	2.500	625
	c. Sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang	2.500	625
33.	Ceret almunium	Ukurang 25 cm	1/24	Buah	65.000	2.708
34.	Wajan almunium	Ukuran 32 cm	1/24	Buah	35.000	1.458
35.	Panci almunium	Ukuran 32 cm	2/12	Buah	45.000	7.500
36.	Sendok masak	Almunium	1/12	Buah	16.000	1.333
37.	Rice cooker ukuran ½ liter	350 watt	1/48	Buah	250.000	5.208
38.	Kompom dan perlengkapannya:					
	a. Kompom gas 1 tungku	SNI	1/24	Buah	250.000	10.417
	b. Selang dan regulator	SNI	1/24	Set	150.000	6.250
	c. Tabung gas 3 kg	Pertamina	1/60	Buah	200.000	3.333
39.	Gas elpiji	@ 3 kg	2,00	Tabung	40.000	80.5000
40.	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12	Buah	16.000	2.667
41.	Gayung plastik	Sedang	1/12	Buah	7.500	625
42.	Listrik	900 watt	1,00	Buah	35.000	35.000
43.	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12	Buah	45.000	11.250
44.	Air bersih	Standar PAM	2,00	Meter kubik	20.000	40.000
45.	Sabun cuci pakaian	Cream/deterjen	1,50	Kg	14.000	21.000
46.	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	1,00	Buah	10.000	10.000
47.	Setrika	250 watt	1/48	Buah	200.000	4.167
48.	Rak piring portable plastik	Sedang	1/24	Buah	200.000	8.333
49.	Pisau dapur	Sedang	1/36	Buah	17.000	472
50.	Cermin	30 x 50 cm	1/36	Buah	65.000	1.806
	JUMLAH III					585.250
	PENDIDIKAN					
51.	Bacaan/	Tabloid/	4,00	Eks atau	4.000	16.000
	Radio	4 band	1/48	Buah	65.000	1.354
52.	Ballpoint/pensil	Sedang	6/12	Buah	3.500	1.750
	JUMLAH IV					19.104

	KESEHATAN					
53.	Sarana kesehatan:					
	a. Pasta gigi	80 gr	1,00	Tube	5.500	5.500
	b. Sabun mandi	80 gr	2,00	Buah	2.000	4.000
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12	Buah	10.000	2.500
	d. Shampoo	Produk lokal	1,00	Botol100ml	10.000	10.000
	e. Pembalut atau Alat cukur	Isi 10	1,00	Dus	7.000	7.000
			1,00	Set	6.000	6.000
54.	Deodorant	100 ml/g	6/12	Botol	8.000	4.000
55.	Obat anti nyamuk	Bakar	3,00	Dus	3.000	9.000
56.	Potong rambut	Ditukang cukur/salon	6/12	Kali	19.000	9.500
57.	Sisir	Biasa	2/12	Buah	3.000	500
	JUMLAH V					58.000
	TRANSPORTASI					
58.	Transport kerja dan lainnya	Angkutan umum	30	Hari (PP)	5.000	150.000
	JUMLAH VI					150.000
	REKREASI DAN TABUNGAN					
59.	Rekreasi		2/12	Kali	80.000	13.333
60.	Tabungan (2% dari nilai 1 s.d 59)	Daerah sekitar	2	%	1.834.394	36.688
	JUMLAH VII					50.021
	JUMLAH (I+II+III+IV+V+VI+VII)					1.884.415

Sesuai dengan Pasal 88 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pemerintah dalam menetapkan upah minimum harus memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Menurut penulis, komponen kebutuhan hidup layak (KHL) tersebut hanya ditujukan sebagai standar kebutuhan hidup layak pekerja/buruh yang masih berstatus lajang. Bagi pekerja/buruh yang berstatus menikah dalam pemberian upah yang layak seharusnya tidak boleh mengikuti standar ini. Upah yang layak bagi pekerja/buruh yang sudah menikah seharusnya diberikan di atas upah minimum.

b. Tata cara penetapan upah minimum

Menurut Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, tata cara penetapan upah minimum adalah sebagai berikut.

- 1) Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- 2) Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.

- 3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota apabila telah terbentuk.

c. Proses penetapan upah minimum

Menurut Bpk. Sarahbiti Abdul Fatah, S.H., sebagai Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur, proses penetapan, pertama kali akan dilakukan survei terlebih dahulu terkait kebutuhan hidup layak (KHL) seluruh kabupaten/kota. Survei terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) dilakukan setiap bulan sebelum penetapan. Tim di propinsi akan melakukan kajian lagi hasil dari survei tersebut, untuk merumuskan hasilnya. Hasil perumusan itu kemudian di bawa untuk dirapatkan dengan tim dewan pengupahan dengan melibatkan seluruh komponen. Pihak-pihak di dalam dewan pengupahan melibatkan beberapa unsur terkait, yakni serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dinas-dinas terkait seperti dinas tenaga kerja dan transmigrasi, dinas perindustrian dan perdagangan, badan pusat statistik, biro pemerintah daerah), serta Bank Indonesia dan lain-lainnya. Tim menggunakan kebutuhan hidup layak (KHL) dari seluruh kabupaten/kota dengan berbagai pertimbangan untuk menentukan apakah upah minimum provinsi (UMP) akan naik atau turun. Upah minimum biasanya akan naik. Presentase kenaikan upah minimum didasarkan pada kenaikan nilai kebutuhan hidup layak (KHL). Kenaikan upah minimum hanya sedikit saja, kecuali 2 tahun yang lalu kenaikan upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur naik agak tinggi, karena

inflasi menurun yakni sebesar Rp 140.000 dari upah tahun 2013 sebesar Rp 1.010.000 menjadi Rp 1.150.000 di tahun 2014.

Pembahasan yang dilakukan dewan pengupah biasanya berjalan alot karena adanya perbedaan kepentingan antara serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Serikat pekerja menghendaki agar upah itu lebih tinggi dari kebutuhan hidup layak (KHL) atau setidaknya sesuai kebutuhan hidup layak (KHL) mereka. Asosiasi pengusaha juga melihat kemampuan pengusaha untuk membayar upah. Dengan didasari dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, yakni jika upah minimum naik terlalu tinggi, maka akan memberatkan pengusaha dalam memberikan upah. Jika upah minimum terlalu rendah, maka akan menyulitkan pekerja/buruh. Pemerintah harus mempertimbangkan secara matang agar keputusannya tidak merugikan kepentingan kedua pihak tersebut. Pada akhirnya kedua pihak akan sepakat. Jika para pihak sepakat, maka sistem penentuan upah minimum yang digunakan adalah melalui musyawarah mufakat. Jika tidak terjadi kesepakatan antara para pihak maka akan dilakukan bisa *voting*. Setelah dewan pengupahan menetapkan keputusan berapa jumlah upah minimum, maka hasil perundingan upah minimum tersebut akan diajukan kepada Gubernur untuk dimintakan penetapan. Setelah Gubernur menetapkan upah minimum, maka terhadap penetapan upah minimum tersebut akan dilakukan sosialisasi keseluruhan kabupaten/kota terkait pelaksanaan upah minimum. Sosialisasi dilakukan baik melalui media, melalui surat-menyurat maupun melalui pihak-pihak yang terkait baik itu melalui asosiasi pengusaha maupun serikat pekerja.

d. Penangguhan upah minimum

Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan penetapan upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan. Penangguhan diberikan dengan maksud untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk membenahi

usahnya, sehingga tidak terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja dan pada priode berikutnya dapat melaksanakan pembayaran upah sesuai ketentuan yang berlaku (Kerangka Acuan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2014: 14). Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum sendiri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Di Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini hanya ada satu perusahaan yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tahun 2015. Perusahaan tersebut adalah PT. Timor Mitraniaga yang berkedudukan di Sumba. PT. Timor Mitraniaga bergerak di bidang usaha perkebunan kakao. PT. Timor Mitraniaga mengajukan permohonan penangguhan dengan alasan bahwa produktivitas perkebunan kakao sangat bergantung pada keadaan iklim, sumber daya alam dan sumber daya manusia yang hasilnya dalam beberapa tahun terakhir belum dapat menutupi biaya oprasional perusahaan, sehingga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan meningkatkan upah pekerja/buruh, maka perusahaan tidak sanggup untuk membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku tahun 2015. Pemerintah memberikan persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum selama 12 bulan yang berlaku sejak Januari 2015 sampai dengan Desember 2015. Persetujuan tersebut diberikan melalui Surat Keputusan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 295/KEP/HK/2014 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2015 Kepada Perusahaan PT. Timor Mitraniaga (Surat Keputusan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 295/KEP/HK/2014).

e. Pengawasan terhadap kebijakan upah minimum

Pengawasan terhadap kebijakan upah minimum yang dilakukan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan ketentuan upah minimum. Pengawasan biasanya dilakukan di tempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja lembur, upah minimum, pekerja/buruh wanita dan anak serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pekerja/buruh, pengawasan akan menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pengusaha, pengawasan merupakan sarana untuk memperoleh penjelasan dari pihak yang berwenang dan kompeten tentang kewajibannya menurut peraturan perundang-undangan dan petunjuk cara pelaksanaannya (Maimun, 2007: 39-40). Dalam melakukan pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni diatur dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Menurut Bpk. Sarahbiti Abdul Fatah,S.H., sebagai Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur, di Provinsi Nusa Tenggara Timur sendiri jumlah pengawas ketenagakerjaan masih sangat terbatas. Petugas pengawas tingkat provinsi hanya ada 2 orang saja, sedangkan untuk tingkat kabupaten/kota masih banyak kabupaten/kota yang belum memiliki petugas pengawas ketenagakerjaan sendiri. Dari 22 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Timur, hanya ada 4 kabupaten/kota yang memiliki petugas pengawas ketenagakerjaan sendiri. Di 18 kabupaten/kota lainnya tidak memiliki petugas pengawas ketenagakerjaan sendiri. Menurut Bpk. Remidius S.

Dosom, S.H., M.A., sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, pengawasan terhadap ketentuan ketenagakerjaan saat ini, khususnya terhadap pelaksanaan upah minimum masih belum berlaku efektif. Dalam melakukan pengawasan terhadap ketentuan upah minimum, pemerintah cenderung lebih fleksibel. Artinya bahwa ketika ada perusahaan yang tidak melakukan ketentuan upah minimum, maka pemerintah tidak serta merta langsung memberikan sanksi kepada pengusaha tersebut karena pemerintah ada pertimbangan lain, misalnya jika pemerintah melakukan intervensi sesuai aturan memang itu merupakan kewenangan pemerintah tetapi ada pertimbangan jangan sampai pengusaha melakukan hal-hal yang merugikan pekerja seperti melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dan sebagainya. Sampai saat ini sanksi terhadap pelanggaran upah minimum itu sendiri masih belum berlaku efektif di Provinsi Nusa Tenggara Timur karena sanksi tersebut belum pernah diterapkan pada pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum. Hal ini juga didukung oleh data hasil evaluasi pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di seluruh kabupaten/kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dari 5.260 perusahaan yang tersebar di 22 kabupaten/kota, ditemukan sebanyak 596 perusahaan (11,3%) yang belum melaksanakan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Tahun 2014 Nomor 366/KEP/HK/2013 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2014 (Kerangka Acuan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2014: 24).

2. Peran Hukum melalui Penetapan Upah Minimum dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur

a. Kesejahteraan pekerja/buruh

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, maka sudah menjadi kewajiban negara

untuk mengupayakan tercapainya tujuan tersebut, tentu dengan dukungan masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja. Kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari besarnya upah dan pendapatan lain serta fasilitas yang diterimanya. Upah dan fasilitas kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari pihak di luar dirinya, baik itu pengusaha maupun negara. Kesejahteraan pekerja tidak dapat begitu saja diharapkan dapat dipenuhi secara sukarela oleh pengusaha, sehingga seringkali diperlukan adanya paksaan dari negara melalui instrumen hukum. Secara teoritis, negara mempunyai tujuan utama untuk mewujudkan kesejahteraan yang merata merupakan negara yang bertipe kesejahteraan (*welfare state type*). Titik beratnya adalah pemerataan kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat, maka negara dituntut untuk berperan aktif dalam menciptakan kesejahteraan. Peran untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut tidak hanya diserahkan kepada masyarakat saja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Friedmann bahwa dalam kapasitas negara kesejahteraan, maka negara dengan sendirinya bertanggung jawab atas ketentuan jaminan sosial seperti menjamin sebuah standar hidup minimum dari rakyatnya (Hari Supriyanto, 2013: 39-40).

Menurut penulis, pada kenyataannya, meskipun sudah banyak aturan hukum serta kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk membantu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh namun pekerja/buruh di Indonesia ini masih saja banyak yang belum sejahtera. Salah satunya adalah pekerja/buruh yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Meskipun sudah ada penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman agar upah pekerja/buruh tidak merosot terlalu tajam, akan tetapi pekerja/buruh masih saja belum sejahtera. Padahal upah minimum merupakan salah satu kebijakan yang diambil pemerintah untuk dapat membantu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut Bpk. Sastanis Tefa sebagai Ketua Konfederasi Pekerja Seluruh Indonesia, Provinsi Nusa Tenggara Timur, kesejahteraan pekerja/buruh di NTT ini masih jauh dari pada harapan. Alasan yang pertama adalah karena Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2015 yakni sebesar Rp 1.250.000, akan tetapi banyak pengusaha yang tidak membayar sesuai dengan ketentuan upah minimum tersebut. Ada pengusaha yang hanya membayar upah pekerja/buruh sebesar Rp 500.000, ada juga yang hanya mampu membayar Rp 250.000 saja. Di Nusa Tenggara Timur perusahaan yang memenuhi ketentuan upah minimum provinsi (UMP) hanya perusahaan besar saja dan badan usaha milik negara (BUMN). Di toko-toko kecil, kontraktor, atau perusahaan kecil lainnya tidak membayar upah sesuai ketentuan upah minimum. Selain itu, menurut Bpk. Sarahbiti Abdul Fatah, SH., sebagai Kepala Bagian Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara Timur, jika dilihat dari sisi yang lain sebenarnya upah minimum sebesar Rp1.250.000 itu masih kurang. Hal tersebut sudah merupakan hasil ketetapan dari pada tim dan merupakan hasil survei. Oleh karena itu, ketentuan upah minimum tersebut harus tetap dilaksanakan karena pemerintah hanya sebagai mediator saja, yang memutuskan bukan pemerintah tetapi seluruh komponen yang terkait dalam Dewan Pengupahan.

Menurut penulis, jika dilihat berdasarkan teori kesejahteraan, maka kesejahteraan hidup seseorang dapat diukur dan dilihat dari terentaskannya kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas. Semuanya itu merupakan cerminan dari peningkatan pendapatan atau upah yang diperoleh. Oleh karena itu, menurut penulis semakin besar upah yang diperoleh pekerja/buruh maka semakin tinggi juga tingkat kesejahteraannya. Sebaliknya, semakin rendah upah yang diperoleh pekerja/buruh, maka semakin rendah

juga tingkat kesejahteraan pekerja/buruh itu sendiri. Upah sangat berpengaruh pada kesejahteraan pekerja/buruh, sehingga penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman agar upah pekerja/buruh tidak merosot sampai tingkat terendah sangat penting dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Menurut penulis, dengan melihat fakta yang ada saat ini penulis berpendapat bahwa saat ini upah minimum yang berlaku khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur masih belum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh karena upah yang ada tidak sesuai atau masih jauh dibawah standar dari kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja/buruh yang seharusnya. Selain itu, ada banyak faktor-faktor lain, baik dari penetapan sampai pada pengawasan pelaksanaan ketentuan upah minimum yang sangat berpengaruh dan menjadi kendala sehingga peran hukum melalui penetapan upah minimum masih belum dapat membantu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

- b. Faktor-faktor yang menyebabkan peranan hukum melalui penetapan upah minimum belum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, penulis berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan peran hukum melalui penetapan upah minimum belum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Berikut ini adalah beberapa faktor yang menyebabkan peran hukum melalui penetapan upah minimum belum dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, khususnya pekerja/buruh di Povinsi Nusa Tenggara Timur.

- 1) Penetapan upah minimum yang berada di bawah standar kebutuhan hidup layak (KHL)

Salah satu faktor yang menyebabkan upah minimum tidak dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh adalah penetapan upah minimum yang berada di bawah standar kebutuhan hidup layak (KHL). Menurut Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, “penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Menurut penulis, hal ini berarti bahwa dalam menetapkan Upah Minimum seharusnya kesepakatan yang dihasilkan oleh Dewan Pengupahan tentang besarnya jumlah Upah Minimum tidak boleh kurang dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya penetapan Upah Minimum yang ditetapkan oleh Gubernur jumlahnya masih di bawah standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja/buruh. Salah satu contoh penetapan Upah Minimum yang di bawah standar Kebutuhan Hidup Layak adalah Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2015 melalui Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 248/KEP/HK/2014 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2015. Berikut ini adalah tabel Rekapitulasi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Di Kabupaten/Kota Se-Provinsi Nusa Tenggara Timur sampai dengan bulan Oktober tahun 2014 berdasarkan Kerangka Acuan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur (2014: 32).

Tabel 3 Rekapitulasi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Di Kabupaten/Kota Se-Provinsi Nusa Tenggara Timur sampai dengan bulan Oktober tahun 2014

NO	KABUPATEN/KOTA	KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
1	KOTA KUPANG	Rp 1.884.415
2	KABUPATEN KUPANG	Rp 1.884.415
3	TIMOR TENGAH SELATAN	Rp 1.535.000
4	TIMOR TENGAH UTARA	Rp 1.525.750
5	BELU	Rp 1.540.000
6	MALAKA	Rp 1.615.500
7	ROTE NDAO	Rp 1.677.400
8	SABU	Rp 1.672.000
9	ALOR	Rp 1.675.000
10	FLORES TIMUR	Rp 1.520.300
11	LEMBATA	Rp 1.695.500
12	ENDE	Rp 1.799.781
13	SIKKA	Rp 1.325.000
14	NGADA	Rp 1.695.500

15	NAGEKEO	Rp 1.696.300
16	MANGGARAI	Rp 1.600.500
17	MANGGARAI BARAT	Rp 1.625.300
18	MANGGARAI TIMUR	Rp 1.725.750
19	SUMBA TIMUR	Rp 1.625.000
20	SUMBA TENGAH	Rp 1.675.500
21	SUMBA BARAT	Rp 1.677.300
22	SUMBA BARAT DAYA	Rp 1.675.800
JUMLAH		Rp 36.347.011
RATA-RATA		Rp 1.652.137

Menurut penulis, upah minimum yang disepakati di Dewan Pengupahan yakni sebesar Rp 1.250.000 ini tidak dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Alasannya sangat jelas, karena jumlah upah tersebut lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja/buruh. Pekerja tidak bisa sejahtera, jika upah yang diperolehnya tidak cukup untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) apalagi untuk mensejahterakan anggota keluarga.

2) Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum

Menurut penulis, jika upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman itu dapat dilaksanakan dengan baik, maka meskipun jumlah upah minimum masih kurang dari kebutuhan hidup layak (KHL) setidaknya dapat membantu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh karena pekerja/buruh masih bisa mendapatkan upah yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, berikut ini adalah beberapa faktor yang menyebabkan lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum.

- a) Kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan
- b) Luasnya wilayah pengawasan
- c) Sistem pengawasan pasif “menunggu laporan”
- d) Penerapan sanksi yang tidak tegas

3) Sistem pengupahan di perusahaan yang tidak didasarkan pada ketentuan upah minimum.

Sistem pengupahan yang digunakan dalam perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peranan hukum melalui penetapan upah minimum belum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Menurut penulis seharusnya pengusaha dalam memberikan upah harus lebih memperhatikan pekerja/buruhnya. Hal ini sejalan dengan teori *stakeholders*, karena perusahaan itu tidak boleh hanya mementingkan kepentingan pegang saham saja dengan mencari keuntungan yang sebesar-besarnya. Perusahaan juga harus mementingkan kepentingan para *stakeholdersnya* yakni pekerja/buruh. Salah satu caranya adalah dengan memberikan upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja/buruh. Faktanya masih banyak pengusaha yang memberikan upah dibawah standar kebutuhan hidup layak pekerja/buruh, sehingga masih banyak pekerja/buruh yang tidak sejahtera.

- 4) Rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja/buruh.

Rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja/buruh juga merupakan faktor yang menyebabkan peran hukum melalui penetapan upah minimum belum dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur, angkatan kerja pada bulan Februari 2015 di Provinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 2. 405. 644 jiwa sedangkan dari jumlah angkatan kerja tersebut hanya 229.046 jiwa yang lulus pendidikan Diploma atau Sarjana dan 1. 384. 884 hanya tamat Sekolah Dasar (SD) (<http://ntt.bps.go.id/Brs/view/id/58>).

Menurut penulis, latar belakang pendidikan yang rendah ini sangat berpengaruh terhadap peran hukum melalui penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Pekerja/buruh dengan latar belakang pendidikan yang rendah cenderung tidak paham tentang hak mereka untuk diberikan

upah secara layak sesuai dengan ketentuan upah minimum. Ada juga buruh yang paham tentang haknya untuk mendapat upah secara layak sesuai ketentuan upah minimum, namun tidak pernah menuntut hak tersebut karena takut kepada pengusaha.

5) Posisi pemerintah sebagai mediator dalam penetapan upah minimum

Posisi pemerintah dalam penetapan upah minimum ini sebenarnya sangat berpengaruh terhadap penentuan *bargaining position* antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam penentuan upah yang adil. Menurut penulis, seharusnya pemerintah dalam proses penetapan upah minimum bertindak sebagai penyeimbang bukan sebagai mediator. Jika pemerintah bertindak sebagai penyeimbang, maka posisi tawar menawar dalam penetapan upah antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh akan lebih adil karena keduanya memiliki posisi tawar yang sama sehingga kepentingan keduanya akan sama-sama terpenuhi dan tidak ada pihak yang dirugikan. Sebaliknya, jika posisi pemerintah masih tetap seperti saat ini yakni sebagai mediator saja dalam penetapan upah minimum, maka posisi serikat pekerja/buruh akan selalu berada di pihak yang lemah sehingga pekerja/buruh akan selalu dirugikan dalam penetapan upah minimum. Hal ini membuat penetapan upah minimum menjadi tidak adil karena pihak pekerja/buruh selalu dirugikan.

E. KESIMPULAN

1. Peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui upah minimum di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai jaring pengaman. Sebagai jaring pengaman, upah minimum menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah. Selain itu, penetapan upah minimum dapat memberikan kepastian bagi

pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur, akan perolehan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak.

2. Peran hukum melalui penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur pada saat ini belum bekerja sebagaimana mestinya. Peran hukum melalui penetapan upah minimum masih belum dapat membantu untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: penetapan upah minimum dibawah standar kebutuhan hidup layak (KHL), lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum (kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, luasnya wilayah pengawasan, sistem pengawasan pasif “menunggu laporan” dan penerapan sanksi yang tidak tegas), sistem pengupahan di perusahaan yang tidak didasarkan pada ketentuan upah minimum, rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengetahuan pekerja/buruh serta posisi pemerintah hanya sebagai mediator dalam penetapan upah minimum.

F. SARAN

1. Penetapan upah minimum harus ditetapkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL).
2. Pemerintah harus menambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan.
3. Sistem pengawasan harus lebih aktif.
4. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran ketentuan upah minimum harus tegas.
5. Perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku.
6. Baik pemerintah, serikat pekerja/buruh maupun perusahaan harus memberikan sosialisasi, seminar maupun pembinaan bagi pekerja/buruh tentang hak-haknya maupun ketentuan-ketentuan tentang upah minimum.

7. Posisi pemerintah dalam penetapan upah minimum harus sebagai penyeimbang.

DAFTAR PUSTAKA

Djumhana, M., 1994, *Hukum Ekonomi dan Sosial Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Istanto, S., 2007, *Penelitian Hukum*, CV. Ganda, Yogyakarta.

Mainum, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.

Supranto, J., 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Bandung.

Supriyanto, H., 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1239.

Website

www.finace.detik.com

<http://ntt.bps.go.id/Brs/view/id/58>

<http://sp.beritasatu.com/home/ump-ntt-sebesar-rp-125000/69592>

<http://www.spriaupulp.org/index.php/wacana/83-upah-minimum-dan-permasalahannya>

Dokumen

Kerangka Acuan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2014.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 295/KEP/HK/2014 tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2015 Kepada Perusahaan PT. Timor Mitraniaga.

Keputusan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 248/KEP/HK/2014 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2015.